



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA – DAEC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC**

MARIA JOSÉ VIDAL DE OLIVEIRA COSTA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO
DOS COLABORADORES DA CONSTRUTORA ODEBRECHT**

**CAMPINA GRANDE – PB
2014**

MARIA JOSÉ VIDAL DE OLIVEIRA COSTA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DOS
COLABORADORES DA CONSTRUTORA ODEBRECHT**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,
apresentado ao Curso de Graduação em
Administração da Universidade Estadual da
Paraíba, em cumprimento às exigências para
obtenção do grau de Bacharela em
Administração.

Área de Concentração: Gestão de Pessoas

Orientadora: Vilza Maria Batista

CAMPINA GRANDE – PB

2014

FICHA CATALOGRAFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA SETORIAL CIA1 – UEPB

C837q Costa, Maria José Vidal de Oliveira.

Qualidade de vida no trabalho: análise na percepção dos colaboradores da construção odebrecht [Manuscrito] / Maria José Vidal de Oliveira Costa. – 2015.

35f.:il.color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2015.

“Orientação: Profa. Ma. Vilza Maria Batista”.

1. Gestão de pessoas. 2. Qualidade de vida no trabalho – QVT. 3. Modelo de Walton. I. Título.

21. ed. CDD 306.361

MARIA JOSÉ VIDAL DE OLIVEIRA COSTA

100 (dez)

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO
DOS COLABORADORES DA CONSTRUTORA ODEBRECHT**

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC,
apresentado ao Curso de Graduação em
Administração da Universidade Estadual da
Paraíba, em cumprimento às exigências para
obtenção do grau de Bacharela em
Administração.

Aprovada em: 26 10 2015

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof.^a MSc. Vilza Maria Batista (UEPB)
Orientadora

Prof.^a MSc. Maria Dilma Guedes (UEPB)
Examinadora

Prof.^a Esp. Maria Marluce Delfino da Silva (UEPB)
Examinadora

CAMPINA GRANDE - PB

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DA CONSTRUTORA ODEBRECHT

COSTA, Maria José Vidal de Oliveira¹
BATISTA, Vilza Maria²

RESUMO

Atualmente as organizações estão atentando para a importância da implementação de ações que visam contribuir para a melhoria dos processos empresariais. Sabe-se que as pessoas caracterizam-se como o principal capital e a base das organizações. A Qualidade de Vida no Trabalho – QVT é um fator primordial para administrar o bem estar do colaborador, que em condição favorável e agradável para trabalhar, aumenta sua produtividade e crescimento pessoal e profissional. Neste contexto, este artigo teve como objetivo analisar o nível de satisfação de QVT na percepção dos colaboradores da Construtora Odebrecht no Sertão Alagoano. Trata-se de um estudo de caso, acompanhado de pesquisas descritiva, metodológica, bibliográfica e de campo; e dos métodos quantitativo e qualitativo. O instrumento utilizado foi um questionário composto por 35 questões, onde 5 foram desenvolvidas para traçar o perfil socioeconômico dos colaboradores e 30 questões que avaliaram a QVT na percepção dos funcionários, baseada no modelo de Walton (1973). Para mensurar os resultados da pesquisa utilizou-se a escala Likert, adaptada para três categorias: Concordância; Neutralidade e Discordância. Nos resultados, em todos os fatores houve maioria de concordância. Logo, a empresa vem primando pela satisfação de seus colaboradores no que concerne a QVT.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. QVT. Modelo de Walton.

ABSTRACT

Currently organizations are paying attention to the importance of the implementation of actions aimed at contributing to the improvement of business processes. It is known that people are characterized as the main capital and the base of organizations. The Quality of Life at Work - QVT is a major factor in managing the well-being of the employee, who in good condition and nice to work, increase your productivity and personal and professional growth. In this context, this article aims to analyze the level of QWL satisfaction in the perception of the Odebrecht Construction employees in the Hinterland Alagoas. This is a case study, accompanied by descriptive research, methodological, bibliographic and field; and quantitative and qualitative methods. The instrument used was a questionnaire consisting of 35 questions, where 5 were developed to trace the socioeconomic profile of employees and 30 questions that evaluated the QWL in the perception of employees, based on the model of Walton (1973). To measure the results of research used the Likert scale, adapted to three categories: Agreement; Neutrality and Dissent. In the results, all factors was most agreement. Therefore, the company has been striving for satisfaction of its employees regarding the QWL.

Keywords: People Management. QVT. Walton model.

¹ Graduanda em Administração pela UEPB. E-mail: <mjvidal65@hotmail.com>

² Professora Orientadora. Mestre em Administração pela UFRN. E-mail: <vilzamb@hotmail.com>

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) proporciona descobertas que contribuem na parte de Gestão de Pessoas de uma organização, para lidar com os funcionários de forma adequada e reconhecê-los pelo desempenho de suas atividades, mas faz-se necessário motivá-los a cada momento, para que possam executar o trabalho de forma eficiente.

Assim, as organizações buscam o equilíbrio físico, mental, psicológico dos seus colaboradores respeitando as necessidades e o limite de cada indivíduo, o que resulta em um crescimento pessoal e profissional, conseqüentemente, melhorando a QVT.

Quando a QVT é adequada no ambiente de trabalho, os colaboradores sentem-se mais confortáveis, satisfeitos, e isso reflete diretamente em todos os aspectos da organização, por meio do aumento do comprometimento, da produtividade, etc.; haja vista que um dos desafios na atualidade é conseguir que os funcionários trabalhem em prol do alcance dos objetivos organizacionais. Na construção civil, não poderia ser diferente, considerando que se trata de um setor bastante heterogêneo, constituindo-se de organizações dos mais variados portes, desde micro até grandes empresas, que vem se preocupando com a QVT. Assim, questiona-se: Qual a percepção dos colaboradores com relação a QVT proporcionada pela Construtora Odebrecht? Neste contexto, este trabalho tem como objetivo analisar o nível de satisfação de QVT na percepção dos colaboradores da Construtora Odebrecht no Sertão Alagoano.

Trata-se, portanto de um tema de grande relevância, haja vista que contribui diretamente para a satisfação e motivação dos funcionários e que a empresa objeto de estudo, vem desenvolvendo estratégias, desde a contratação de funcionários, remuneração, carga horária, programa de incentivos, treinamentos, carreira e estabilidade, considerando que é uma grande empresa que cresce mundialmente, e que já está no mercado desde 1944, atraindo profissionais de variadas regiões e atuando com diversificadas contratações de obras, que variam de empresas de pequeno porte à empresas de grande potência econômica, a exemplo da Petrobras.

Este trabalho encontra-se estruturado da seguinte forma: Resumo, Abstract, Introdução, Referencial Teórico, Caracterização da Empresa, Metodologia, Análise e Discussão dos Resultados, Considerações Finais e Referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

Administrar pessoas consiste em várias atividades que se integram entre si no sentido de obtenção de resultados positivos, que favoreçam não tão somente a empresa, mas todos os colaboradores envolvidos, fazendo com que os funcionários cresçam nas atividades desempenhadas, e identificar as qualidades e o desempenho para as atividades no trabalho, são considerados hoje, como condições básicas para quem atua na área de gestão de pessoas.

De acordo com Gil (2007, p. 17), “Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa a cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais.” Logo, não visa apenas aos objetivos da organização, mas também aos objetivos individuais do colaborador.

Para Dutra (2009, p. 17), a Gestão de Pessoas pode ser caracterizada por um “conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas, para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo”. Neste sentido, é clara a íntima relação entre a organização e as pessoas, ambas buscando o alcance de metas e objetivos que satisfarão suas necessidades.

Atualmente, a forma de gestão executada nas empresas se recicla a cada momento, deixando de lado a forma de gestão burocrática, passando a ser mais participativa, e o que antes era privativo do setor de RH da empresa, hoje envolve a assistência mútua, existindo o respeito com cada funcionário, para que isto não possa afetar o desempenho das suas atividades. Com isso, as empresas não focam apenas na atividade de atrair e contratar um funcionário, mas sim na força que foi dada e a ideia de que treinar e capacitar, a fim de aprimorar cada vez mais as habilidades do funcionário dentro da empresa, fazendo-o sentir-se motivado para executar as suas habilidades, tornando-o um profissional com qualidade diferenciada e reconhecimento para a competitividade.

Com a proposta de ofertar benefícios para um excelente trabalho, as empresas vem buscando atrair o seu melhor para manutenção de seus profissionais, gerando assim, uma redução quanto as rescisões contratuais e uma satisfatória manutenção de seu quadro funcional, que estarão aptos a ocupar cargos quando existir a forma de

promoção e plano de carreiras dentro da empresa, já que estes exigem maiores conhecimentos da empresa o que facilita a abordagem de um profissional completamente preparado para a vaga.

Para Chiavenato (2010), a Gestão de Pessoas pode ser segmentada em diversos processos e subprocessos, como: processos de agregar pessoas, processos de integrar pessoas, processos de recompensar pessoas, processos de desenvolver, processos de manter pessoas e processos de monitorar pessoas.

✓ **Processos de Agregar pessoas.** “São os processos utilizados para incluir novas pessoas na empresa. Podem ser denominados processos de provisão ou de suprimentos de pessoas. Incluem recrutamento e seleção de pessoas” (idem, p. 15). Compõem-se dos seguintes subprocessos:

- Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. [...] o recrutamento deve atrair um contingente de candidatos suficiente para abastecer adequadamente o processo de *seleção* [...] (CHIAVENATO, 2004, p. 165).
- A seleção abrange o conjunto de práticas e processos usados para escolher, dentre os candidatos disponíveis, aquele que parece ser o mais adequado para a vaga existente [...] A seleção é a segunda etapa do processo, que começa com o recrutamento e termina com o contrato definitivo após o período de experiência [...] (LACOMBE, 2005, p. 79).

✓ **Processos de Integrar Pessoas.** “São os processos utilizados para desenhar as atividades que as pessoas irão realizar na empresa, orientar e acompanhar seu desempenho. Incluem desenho organizacional e desenho de cargos, análise e descrição de cargos, orientação das pessoas e avaliação do desempenho”. (CHIAVENATO, 2010, p. 16).

- Nesses processos, as pessoas focam na análise das especificações do cargo e quem especialmente estará preparado para ele. Do ponto de vista de Chiavenato (2008, p. 169), “para que as pessoas possam ocupar cargos e posições na organização, elas precisam ter as condições e as características suficientes e adequadas para tanto.” Envolve processos como: orientação das pessoas, desenho organizacional e desenho de cargos; e Avaliação do desempenho humano; que França (2007, p. 116), define, como: “A avaliação de desempenho, dentro das empresas, tem como meta diagnosticar e analisar o desempenho individual e grupal dos

funcionários, promovendo o crescimento pessoal e profissional, bem como melhor desempenho”.

- ✓ **Processos de recompensar pessoas.** “São os processos utilizados para incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas. Incluem recompensas, remuneração e benefícios e serviços sociais”. (CHIAVENATO, 2010, p. 16). Assim, é válido destacar:

Remuneração é o processo que envolve todas as formas de pagamento ou de recompensas dadas aos funcionários e decorrentes do emprego. [...] Existem recompensas financeiras e não financeiras. As recompensas financeiras podem ser diretas, como salários, prêmios ou comissões, ou indiretas como férias, DSR, gratificações. As recompensas não financeiras consistem em oportunidades de desenvolvimento, reconhecimento e autoestima, segurança no trabalho, etc. (CHIAVENATO, 2008, p. 16).

- **Benefícios:** Pode ser reconduzido a um produto específico (planos de saúde ou auxílio alimentação), ou segmentados em benefícios financeiros por ganhos de produtividade e participação na lucratividade da empresa, o que causa comprometimento e satisfação por parte do funcionário. (CHIAVENATO, 2010)
- ✓ **Processos de desenvolver pessoas.** “São os processos utilizados para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas”. (idem, p. 16). Neste contexto, incluem treinamento e desenvolvimento, gestão do conhecimento e gestão de competências, programas de mudanças e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicação e consonância.
 - ✓ Assim, o **treinamento**, “pode ser identificado como sendo um somatório de atividades que vão desde a aquisição de habilidades motriz até o **desenvolvimento** de um conhecimento técnico complexo, à assimilação de novas atitudes administrativas e à evolução de comportamento em função de problemas sociais complexos” (CARVALHO; NASCIMENTO, 2012, p. 154); **gestão de competências** “conjunto de ferramentas, instrumentos e processos metodológicos voltados para a gestão estratégica de pessoas” (GRAMIGNA, 2007, p. 43) e programas de desenvolvimento e mudanças.

- ✓ **Processos de Manter Pessoas.** “São os processos utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas. Incluem administração da cultura organizacional, clima, disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção de relações sindicais” (CHIAVENATO, 2010, p. 16). Assim, é válido citar alguns aspetos, quais sejam:
- **Cultura organizacional.** Dias (2004, p. 59-60) afirma “cultura é aquele todo complexo que inclui conhecimento crença, arte moral, direito, costume e outras capacidades e hábitos adquiridos pelo homem como membro da sociedade”.
 - **Clima.** Para Luz (2003, p. 12-13) “Clima organizacional é reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa num dado momento”. Continuando, o autor diz que: “[...] Clima organizacional é a atmosfera psicológica que envolve num dado momento, a relação entre a empresa e seus funcionários”.
 - **Higiene.** “A higiene no trabalho está relacionada com as condições ambientais de trabalho que assegurem a saúde e física e mental e com as condições de saúde e bem-estar das pessoas” (CHIAVENATO, 2010, p. 470).
 - **Segurança.** “A segurança no trabalho envolve três áreas principais de atividade: prevenção de acidentes, prevenção de incêndios e prevenção de roubos”. Continuando, o autor diz que, quando a administração dos riscos ocupacionais. “Sua finalidade é profilática no sentido de antecipar-se para que os riscos de acidentes sejam minimizados” (idem, p. 476).
 - **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).** Para Chiavenato (2010), esse termo foi cunhado por Louis Davis, em 1970, quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. “[...] Para ele, conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades” (idem, p. 487).
- ✓ **Processos de Monitorar Pessoas.** “São os processos utilizados para acompanhar e controlar as atividades das pessoas e verificar resultados. Incluem banco de dados e sistemas de informações gerenciais” (idem, p. 16). Assim, parte das seguintes vertentes:

- Avaliação do funcionário: analisa o desempenho do colaborador, sua técnica e seu conhecimento teórico.
- Banco de dados: serve como um sistema para armazenamento de informações sobre cargos, atividades, salários e tempo na empresa, a fim de ajudar nas questões exigidas no departamento de Pessoal.

Avaliando esses tipos de processos, nota-se que estes é que fazem o trabalho da Qualidade de Vida agir de forma eficiente e eficaz e estão intimamente relacionados entre si, de maneira a estreitar o relacionamento com a organização e a colaboração dos funcionários que nela atuam.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Cada vez mais com os avanços tecnológicos, a globalização e o aumento da expectativa de vida dos seres humanos tem aumentado as discussões acerca do tema Qualidade de Vida. Ao pensar nessa temática, tem-se a noção de que é algo capaz de proporcionar satisfação, felicidade e benefícios.

Qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar (MINAYO et al, 2000, p. 10).

Gonçalves (2004, p. 13) define qualidade de vida como “a percepção subjetiva do processo de produção, circulação e consumo de bens e riquezas. A forma pela qual cada um de nós vive seu dia-a-dia.”

Segundo França (2011, p.167), “[...] qualidade de vida é a percepção de bem estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e expectativas de vida.”

Observa-se que a qualidade de vida na visão dos autores citados está voltada para a questão da realização do ser humano, a qual não seria uma vivência, uma ação, um acontecimento isolado, e sim um sentimento, uma sensação, um padrão estabelecido, uma expectativa de cada pessoa que depende da junção de uma série de fatores.

O estabelecimento de um padrão de qualidade de vida irá depender também de aspectos sociais aos quais todos estão expostos como a questão saúde, segurança, nível de educação, profissão, lazer, família entre outros.

Contudo, esse termo pode ser entendido e traduzido por cada indivíduo de uma forma diferenciada, e isso vai depender da forma como ele percebe o mundo a sua volta, das suas opiniões, do ambiente em que vive e as pessoas com as quais convive, o local que trabalha a profissão que exerce, as suas necessidades e expectativas, enfim à cultura a qual está inserido. Na atualidade, quando se trata das organizações um dos assuntos mais comentados e relevantes é a qualidade de vida no trabalho.

França (2003, p. 4) diz que “Qualidade de vida é a busca contínua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e em equipe.”

Conforme Chiavenato (2010, p. 487), “A QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as necessidades pessoais através do seu trabalho na organização”.

É nítido que funcionários satisfeitos produzem mais e melhor. Por esse e outros motivos as instituições que oferecem a sua equipe um nível considerável e adequado de qualidade de vida no ambiente de trabalho largam na frente da concorrência, alcançando assim, melhores resultados, estas, devem enxergar as melhorias relacionadas à QVT como um investimento e não como algo desnecessário, pois quando os funcionários desfrutam dessa qualidade de uma maneira adequada no trabalho, isso se reflete em realização e satisfação na vida pessoal e profissional do indivíduo, e o mesmo empreenderá tudo que receber em prol do alcance dos objetivos da organização.

2.2.1 Importância da QVT

A QVT tem como objetivo fazer com que os trabalhadores se sintam bem em trabalhar na empresa e fazer do ambiente de trabalho um lugar agradável e produtivo.

Segundo Newstrom (2001, p. 146), "Por Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) podemos compreender os pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas. A proposta básica é desenvolver ambientes de trabalho que sejam tão bons para as pessoas como para a saúde econômica da organização."

Para Chiavenato (2010, p. 487), a “QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos colaboradores quanto ao bem estar e satisfação no trabalho, e de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade”.

Também de acordo com o autor, a QVT é um conjunto complexo que envolve uma constelação de fatores, como:

- A satisfação com o trabalho executado.
- As possibilidades de futuro na organização.
- O reconhecimento pelos resultados alcançados.
- O salário percebido.
- Os benefícios auferidos.
- O relacionamento humano dentro da equipe e da organização.
- O ambiente psicológico e físico de trabalho.
- A liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões.
- As possibilidades de estar engajado e de participar ativamente (idem, p. 487).

A partir dos pontos de vista desses autores compreende-se que é a QVT uma das principais estratégias a serem utilizadas e implementadas pelas empresas que buscam proporcionar bem estar e satisfação aos seus colaboradores, pois a mesma utiliza-se de ações e ferramentas capazes de influenciar na motivação dos mesmos, e desse modo, funcionários mais satisfeitos correspondem melhor aos estímulos, ou seja, produzem com mais eficiência e eficácia.

Segundo Chiavenato (2008, p. 487), “a QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização.” De acordo com o autor os fatores podem ser descritos em nove categorias, são elas: Satisfação com o trabalho executado; As possibilidades de futuro na organização; O reconhecimento pelos resultados alcançados; O salário percebido; Os benefícios auferidos; O relacionamento humano dentro da equipe e da organização; O ambiente psicológico e físico de trabalho; A liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões; As possibilidades de estar engajado e de participar ativamente.

A cultura organizacional é um conjunto de características-chave que a organização valoriza, compartilha e utiliza para atingir seus objetivos, e é exatamente esse conjunto que diferencia uma organização das demais. É ela a responsável por controlar a maneira como os indivíduos interagem uns com os outros dentro do ambiente de trabalho, bem como com clientes, fornecedores e outras partes interessadas existentes fora dos limites da empresa. Também é através da mesma

que se praticam algumas ações voltadas para os colaboradores como proporcionar qualificação profissional, treinamento, programas de salários e benefícios entre outras ações, e estas refletem diretamente na qualidade de vida dos mesmos e nos resultados organizacionais.

Também, a partir dos pontos de vista dos autores citados anteriormente é perceptível o quanto é importante a implementação e um bom gerenciamento de um programa de Qualidade de Vida em um ambiente organizacional, pois a falta desta qualidade vai afetar diretamente nos resultados da organização, trazendo baixa produtividade, custos altos com assistência médica, alta rotatividade de funcionários, insatisfação e baixo nível de motivação por parte dos mesmos.

Os benefícios trazidos pela QVT para a organização e colaboradores são imensos, destacando-se: o melhoramento considerável na produtividade e na imagem da empresa em seu aspecto corporativo; os empregados se tornam mais atentos e motivados; há uma diminuição na fadiga e no número de trabalhadores doentes, como também na porcentagem de acidentes; o relacionamento dos colaboradores com a empresa passa por um processo de ascensão, tendo como consequência um bom clima organizacional.

2.2.2 Modelos de QVT

É comum ocorrer competitividade na organização empresarial, e isso envolve a busca em oferecer, de forma satisfatória, a execução das atividades realizadas ao longo da empresa, de forma autêntica e eficaz, diretamente ligada ao bem estar psicológico do trabalhador.

Com a limitação de profissionais proativos e independentes que executam as atividades designadas, existem outros que buscam ter maiores indícios que possam garantir a sua manutenção na empresa, com isso são considerados alguns fatores que atuam no desenvolvimento da produtividade humana, com a humanização e respeito aos limites de cada trabalhador. Surge então, a partir da década de 70, a construção dos modelos da qualidade de vida no trabalho, fruto de experiências analisadas na execução das atividades.

Segundo Chiavenato (2010), a QVT constitui uma dosagem perfeita da aglutinação entre os talentos envolvidos e imponderados, com a arquitetura

organizacional conectada (organização do trabalho em equipe), cultura organizacional amigável e envolvente e um estilo de gestão democrático e participativo.

Os modelos clássicos de maior importância passam por Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975) e Nadler e Lawler (1983), dentre outros que foram desenvolvidos a fim de demonstrar os fatores e identificar os aspectos que influenciam e afetam a qualidade de vida no trabalho.

2.2.2.1 Modelo de Walton

O Modelo de Richard Walton (1973) é considerado o mais amplo modelo. Apresenta seu trabalho em diversas pesquisas qualitativas e quantitativas, contempla e diagnostica a qualidade de vida no trabalho para que este não se limite apenas ao ambiente de trabalho em si, mas a todas as atividades executadas na organização.

Para Walton, o nível de satisfação e sua autoestima estão diretamente ligados à QVT, que deveria responder alguns questionamentos antes de ser implantadas. Walton (1973, apud CHIAVENATO, 2010, p. 489-90) formulou um dos modelos mais abrangentes da QVT, composto por oito fatores, quais sejam:

- 1 **Compensação justa e adequada:** a justiça distributiva de compensação depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza, da equidade interna (equilíbrio entre as remunerações dentro da organização) e da equidade externa (equilíbrio com as remunerações de mercado de trabalho);
- 2 **Condições de segurança e saúde no trabalho:** envolvendo as dimensões, jornada de trabalho e ambiente físico adequado à saúde e bem-estar da pessoa;
- 3 **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** no sentido de proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do colaborador, desenvolver sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como retroinformação quanto ao seu desempenho;
- 4 **Oportunidades de crescimento contínuo e segurança:** no sentido de proporcionar possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma duradoura;
- 5 **Integração social na organização:** envolvendo eliminação de barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, fraqueza interpessoal e ausência de preconceito;
- 6 **Constitucionalismo:** refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do colaborador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima democrático dentro da organização;
- 7 **Trabalho e espaço total de vida:** o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do colaborador em detrimento de sua vida familiar e particular, de seu lazer e atividades comunitárias;
- 8 **Relevância social da vida no trabalho:** o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente.

Com estes fatores, verifica-se que os funcionários estão apoiados em bases conceituais abrangentes de QVT, capazes de identificar suas necessidades e intensificar suas capacidades, para um bom desempenho de suas funções e obter ampla satisfação no ambiente de trabalho.

2.2.2.2 *Modelo de Hackman e Oldhan*

Conforme Hackman e Oldhan (1975, *apud* CHIAVENATO, 2010, p. 489), a QVT está fundamentada em:

- **Variedade de habilidades:** o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências das pessoas;
- **Identidade da tarefa:** o trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável;
- **Significado da tarefa:** a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras;
- **Autonomia:** a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar suas funções;
- **Retroação do próprio trabalho:** a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto avaliar seu desempenho;
- **Retroação extrínseca:** deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa;
- **Inter relacionamento:** a tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos.

Na visão dos autores, a forma de diagnosticar a QVT, ocorre através do inventário de diagnóstico das características do cargo, com o objetivo de medir o grau de satisfação e motivação interna.

2.2.2.3 *Modelo de Nadler e Lawer*

Para Nadler e Lawer (1983, *apud* CHIAVENATO, 2010), a QVT está fundamentada em quatro aspectos, a saber:

1. Participação dos colaboradores nas decisões.
2. Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho.

3. Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional.
4. Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho etc.

Logo, este modelo apresenta que, na medida em que eles são incrementados, há uma melhoria na QVT e demonstram que o ser humano passa a ser parte integrante da organização, mostrando a evolução da importância dos mesmos.

3 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA³

No ano de 1944, na cidade de Salvador, na Bahia, o jovem Norberto Odebrecht, de família Germânica, filho de Emílio Odebrecht, porém nascido no Vale do Itajaí, em Santa Catarina, cria a empresa cuja organização carrega o seu sobrenome e de sua família - Odebrecht.

Desde a sua constituição, a Odebrecht utiliza até hoje em sua filosofia conhecimentos que identificam e desenvolvem jovens para o empresarialmente.

No início, foi criada a empresa Isaac Gondim e Odebrecht LTDA, sendo esta a primeira empresa de Emílio. Em 1923, cria-se a Emílio Odebrecht & Cia, que atuava com várias edificações no período entre guerras, no Nordeste do Brasil e no início da 2ª guerra mundial, utilizava-se de material de construção trazidos da Europa, com custos elevados, o que gerou uma crise na economia do setor e Norberto substitui seu pai na atividades de negócios no ano de 1941, dando resultados nas obras, criando marcas diferenciadas, de qualidade e inovação entre os anos de 1955 e 1948 em Salvador.

Em 1953, cria-se então uma parceria com a Petrobras, com a obra de acompanhamento do projeto Oleoduto Catu, em Candeias na Bahia. No decorrer de suas atividades, no ano de 1961, a Odebrecht se expande para o nordeste do Brasil, abrindo um filial no Recife e logo depois, no ano de 1969 ganha espaço no Sudeste do Brasil, com a construção de grandes marcos na cidade do Rio de Janeiro, e no ano de 1973, é destacada como uma das principais construtoras do Nordeste.

Em 1985, ganha nome em todo o mundo, pois já possuindo obras em Angola, Chile, Peru, Argentina, Equador, Portugal, Colômbia, México, Venezuela e no ano de

³ A caracterização da Odebrecht foi adaptada do site: <<http://odebrecht.com/pt-br/organizacao-odebrecht/historia>>

2001, a Odebrecht torna-se a número 1 do mundo na construção internacional de usinas hidrelétricas, de acordo com a revista norte americana Engineering News Records (ENR).

Com mais de 70 anos com atuação diversificada por meio de 15 negócios, 3 fundos de investimentos e 5 empresas auxiliares, a Odebrecht ainda possui a sua própria fundação e um amplo conjunto de programas socioambientais e culturais nas comunidades em que está presente.

4 METODOLOGIA

De acordo com Collis e Hussey (2005, p. 61), “Metodologia refere-se à maneira global de tratar o processo de pesquisa, da base teórica até a coleta e análise de dados.”

A metodologia científica, segundo Rodrigues (2007, p. 2) pode ser entendida como "o conjunto de abordagens, técnicas e processos utilizados pela ciência para formular e resolver problemas de aquisição objetiva do conhecimento, de uma maneira sistemática."

Deste modo, compreende-se tamanha relevância da mesma para o desenvolvimento de diversas atividades relacionadas a pesquisa científica, aos trabalhos acadêmicos, pois a mesma será o suporte necessário para a escolha e determinação das ações.

Para elaboração deste trabalho, tomou-se como base a classificação de Vergara (2011), que classifica a pesquisa quanto aos fins e quanto aos meios. Este trabalho, especificamente dispôs dos seguintes tipos de pesquisa:

✓ **Quanto aos fins:**

- **Exploratória**, “permite ao pesquisador reunir elementos capazes de subsidiar a escolha do objeto e a definição do tema, além das justificativas teóricas do mesmo” (TACHIZAWA; MENDES, 2006, p. 61). Neste contexto, foi feito um levantamento que contribuiu para um maior conhecimento da área e tema escolhidos para estudo.
- **Descritiva**, que “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza” (VERGARA, 2011, p. 47). No caso, foi feita,

dentre outras, a descrição das variáveis do modelo da QVT, de Walton, adotado neste trabalho.

Assim a pesquisa caracteriza-se como Exploratória por permitir uma clareza nos elementos estudados e é Descritiva por mostrar as características de determinada população ou de determinado fenômeno”.

✓ **Quanto aos meios:**

- **Pesquisa de Campo**, “é a investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo” (idem, p. 47). Haja vista que, foram entrevistados os colaboradores do setor administrativo da Odebrecht, na Obra do Canal do Sertão.
- **Bibliográfica**, “é um estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral” (idem, p. 48). Logo, foram utilizados materiais disponíveis em livros, internet e foram utilizados pontos de vista de autores da área para embasar a parte conceitual do referido trabalho.
- **Estudo de caso**, “é o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país. Tem caráter de profundidade e detalhamento” (idem, p. 49). Logo, a organização escolhida foi a Construtora Odebrecht.

Foram utilizados ainda, os métodos **Qualitativo**, pois “Preocupa-se com a interpretação do fenômeno considerando o significado que os outros dão as práticas” [...] (GONSALVES, 2001, p. 68). E também **Quantitativo**, haja vista que a pesquisa quantitativa buscará uma análise quantitativa das relações de consumo, respondendo a questão, Quanto? “Para cada objetivo de projeto de pesquisa” (SAMARA; BARROS, 2002, p. 30).

O universo para a realização da pesquisa foi 60 funcionários do setor administrativo da Obra Canal do Sertão Alagoano (São José da Tapera e Senador Rui Palmeira) que está sendo realizada no estado de Alagoas e corresponde. Deste universo, foi extraída uma amostra de 25 funcionários, o que corresponde a 42% desse universo.

O instrumento utilizado para a pesquisa foi um questionário, aplicado no mês de dezembro de 2014, composto por 35 questões fechadas, sendo 5 relacionadas com o perfil socioeconômico e 30 questões relacionadas à QVT.

Utilizou-se, a escala Likert, onde os entrevistados respondem cada item mediante três categorias que classificaram o nível de Concordância, Neutralidade e Discordância.

O modelo utilizado para desenvolver o questionário foi o adaptado de Walton (1973), que utiliza como base oito fatores e para cada um foram elaboradas as questões seguintes:

Quadro 1 – Fatores da QVT aplicados na pesquisa

Fatores	Questões
1. Compensação Justa e adequada	Q1; Q2; Q3;
2. Condições de Segurança e saúde no trabalho	Q4; Q5; Q6; Q7
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades	Q8; Q9; Q10;
4. Oportunidades de crescimento e segurança	Q11; Q12; Q13; Q14;
5. Integração Social na Organização	Q15; Q16; Q17; Q18;
6. Garantias Constitucionais	Q19; Q20; Q21; Q22
7. O trabalho e o espaço total de vida	Q23; Q24; Q25
8. Relevância social da vida no trabalho.	Q26; Q27; Q28; Q29; Q30

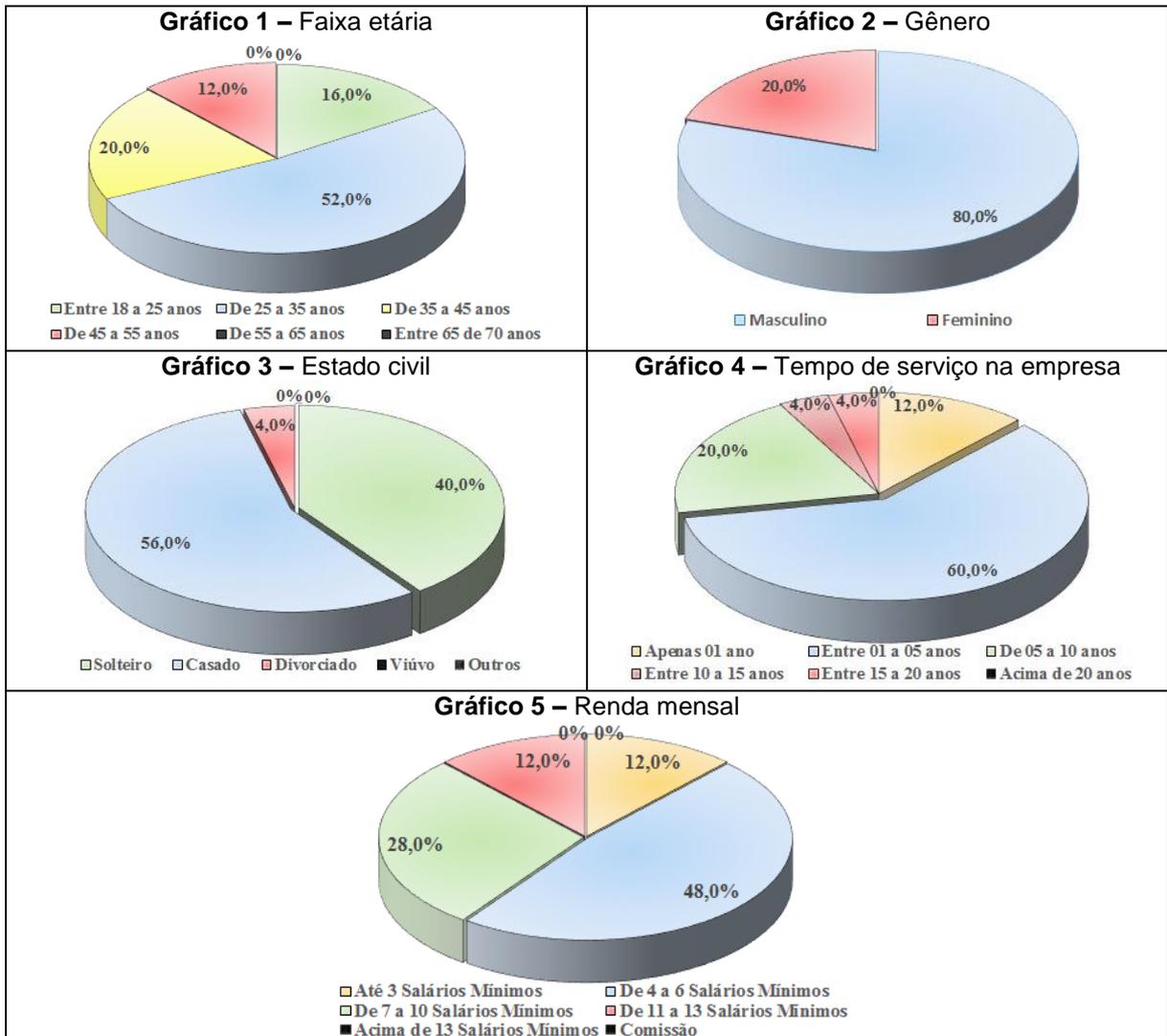
Fonte: Adaptado de Walton (1973 apud CHIAVENATO, 2010, p. 491)

Após a coleta, os dados foram trabalhados através de uma planilha eletrônica da Microsoft Office Excel para realizar o agrupamento dos dados e extrair estatisticamente o resultado do questionário. Posteriormente, foram transformados em gráficos e analisados, levando também, em consideração, autores como: Carvalho (2011); Carvalho e Nascimento (2012); Chiavenato (2004; 2010); Dutra (2009); e Limongi-França e Arellano (2002).

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS COLABORADORES

O perfil socioeconômico dos colaboradores foi traçado levando em consideração os seguintes aspectos: Faixa Etária, Gênero, Estado Civil, Tempo de Serviço na Empresa e Renda Mensal. (Gráficos 1, 2, 3, 4 e 5).



Fonte: Pesquisa direta, dez./2014.

No **Gráfico 1**, vê-se que a maioria dos entrevistados possui a faixa etária entre 25 e 35 anos apresentando um percentual de 52,0%; na sequência a faixa entre 35 e 45 anos com 20,0%; e nas extremidades das faixas etárias entre 18 e 25 anos com 16,0% e, entre 45 e 55 anos com um percentual 12,0%. Logo, agrupando-se os dois maiores percentuais que corresponde as faixas entre 25 a 45 anos, observa-se um total de 72,0%, o que permite concluir que, menores de 25 anos e maiores 45 anos, ocorre uma redução na contratação de pessoal.

O **Gráfico 2**, mostra o percentual quanto ao gênero e, apresenta uma maioria de 80,0% do gênero masculino e apenas 20,0% do feminino. Logo, percebe-se que é dado preferência à participação masculina nesta atividade.

O **Gráfico 3**, apresenta os percentuais quanto ao estado civil, onde a maioria dos entrevistados é composta por pessoas casadas, com o resultado de 54,0%; os solteiros totalizaram 40,0% e divorciados apenas 4,0%.

De acordo com o **Gráfico 4**, nota-se que a maioria, 60,0% dos entrevistados se enquadra com o tempo de serviço de 1 a 5 anos; de 5 até 10 anos obteve o percentual de 20,0 %, de 10 a 15 anos possui o mesmo percentual; de 15 a 20 anos com 4,0% cada. E para quem tem apenas 1 ano o percentual foi de 12,0%.

No **Gráfico 5**, a maior parte dos entrevistados, 48,0%, recebe de 4 até 6 salários. O segundo, maior percentual que é de 28,0%, recebe de 7 a 10 salários. E quem recebe até 3 salários e/ou quem recebem de 11 até 13 salários, obtiveram o mesmo percentual de 12,0% cada.

Analisando os resultados observa-se que a maioria dos entrevistados está na faixa etária de 25 até 35 anos com um percentual de 52,0%; é do gênero masculino, 80,0%; possui estado civil, casado, 56,0% e tem tempo de serviço de 1 até 5 anos, com 60%. Entretanto com um percentual mais elevado, 48,0%, mas que não chegou a ser maioria, recebe entre 4 a 6 salários.

5.2 ANÁLISE DOS FATORES DA QVT

A seguir será apresentado a análise dos resultados obtidos nos oito fatores da QVT, conforme o modelo Walton, que são:

5.2.1 Compensação Justa e Adequada

No **Gráfico 6** apresenta o resultado obtido sobre **Compensação Justa e Adequada**, onde foram elaboradas três dimensões, a primeira: Renda adequada ao trabalho: Meu salário é adequado à responsabilidade que minhas atividades exigem; obteve a maioria de 60,0% concordou; 24,0% ficaram neutros e apenas 16,0% discordaram.

Na segunda questão – Equidade Interna: Minha remuneração está equilibrada em relação às dos mesmos cargos na empresa; Novamente a maioria com 56,0% concordou; 40,0% responderam com neutralidade e apenas 4,0% discordaram.

Na terceira questão – Equidade Externa: Minha remuneração está equiparada com as dos mesmos cargos no mercado de trabalho. Também, a maioria, 52,0% concordou; 32,0% mantiveram-se na neutralidade e 16,0% discordaram.

Gráfico 6 – Compensação Justa e Adequada

Fonte: Pesquisa direta, dez./2014.

Neste contexto, Carvalho e Nascimento (2012, p.164), dizem que,

Compensação justa e adequada: visa medir a qualidade de vida no trabalho, tendo como parâmetro o salário recebido pela tarefa realizada, observando-se a sua equidade a outros membros que desempenham as mesmas funções tanto na organização onde trabalha como também de profissionais de outras empresas.

Para a primeira variável estudada de Walton – Compensação Justa e Adequada, observa-se a presença de QVT no escritório da Obra de Maceió da Odebrecht, na percepção de seus funcionários.

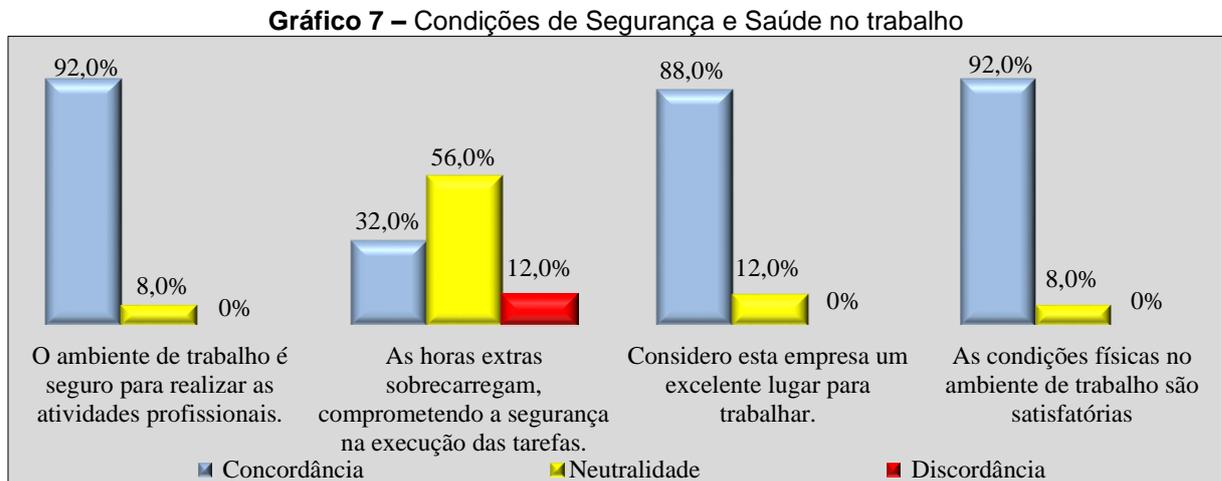
5.2.2 Condições de Segurança e Saúde no Trabalho

O **Gráfico 7**, traz a análise com quatro questões considerando o fator **Condições de Segurança e Saúde no Trabalho** nas suas duas dimensões: jornada de trabalho e ambiente físico. A primeira questão foi: O ambiente de trabalho é seguro para realizar as atividades profissionais e o resultado foi que a maioria 92,0% disse concordo; apenas 8,0% responderam neutralidade e não houve discordância.

Para a segunda questão foi perguntado: As horas extras sobrecarregam, comprometendo a segurança na execução das tarefas e maioria com 56,0% respondeu neutralidade e 12,0% discordância, mas um percentual que não foi maioria, mas é bastante significativo de 32,0% optou por concordância.

A terceira questão: Considero esta empresa um excelente lugar para trabalhar, a maioria, 88,0% respondeu que concordava e 12,0% optaram por neutralidade. Não teve nenhuma discordância.

A quarta questão: As condições físicas no ambiente de trabalho são satisfatórias, a maioria 92,0% concordou; 8,0% permaneceram na neutralidade e não houve discordância.



Fonte: Pesquisa direta, dez./2014.

De acordo com Chiavenato (2010), um ambiente saudável de trabalho deve envolver condições ambientais físicas que atuem positivamente na produção e incentivos motivacionais.

O resultado obtido nestas questões desenvolvidas para verificar as condições de trabalho nos aspectos da segurança e saúde, no ponto de vista dos entrevistados, pode-se verificar que em três questões foi obtido maioria de concordância e, em apenas uma questão a maioria com 56,0% optou por neutralidade. Logo, os entrevistados consideram que, o ambiente de trabalho é seguro, que a empresa é um excelente lugar para trabalhar e as condições físicas são satisfatórias. Mas para a maioria, a realização de horas extras sobrecarrega, e este excesso de esforço provoca o comprometimento na execução das tarefas.

5.2.3 Utilização e Desenvolvimento das Atividades

O **Gráfico 8**, apresenta o fator **Utilização e Desenvolvimento das Atividades**, envolvendo três questões: Autonomia, Significado da tarefa, Identidade da tarefa, variedade de habilidades, retroação e retro informação. A primeira questão – Consigo aplicar meus conhecimentos e habilidades para a realização das atividades teve a maioria com 84,0%, de concordância; 12,0%, de neutralidade e 4,0% de discordância.

Na segunda questão – Na empresa, tenho autonomia para a realização das minhas tarefas; e a maioria com 76,0% respondeu, concordo, 20,0% neutralidade e 4,0% discordância.

Na terceira questão – Sou informado pelo meu superior imediato, sobre meu desempenho no trabalho; a maioria com 60,0% respondeu concordância; 36,0% neutralidade e apenas 4,0% discordância.

Gráfico 8 – Utilização e desenvolvimento das atividades



Fonte: Pesquisa direta, dez./2014.

Chiavenato (2010) acrescenta ainda que, para ser bem-sucedido é indispensável, ser proativo, criativo e, principalmente, saber empreender.

Neste fator abordado, verificou-se através das respostas que nas três questões a maioria respondeu que concorda; e que nas três, o mesmo percentual de 4,0% discorda. Na terceira questão que trata sobre retro informação um percentual de 36,0% optou por neutralidade, não caracteriza a maioria, mas um percentual considerado alto e um ponto a ser melhor trabalhado pela empresa.

5.2.4 Oportunidade de Crescimento e Segurança

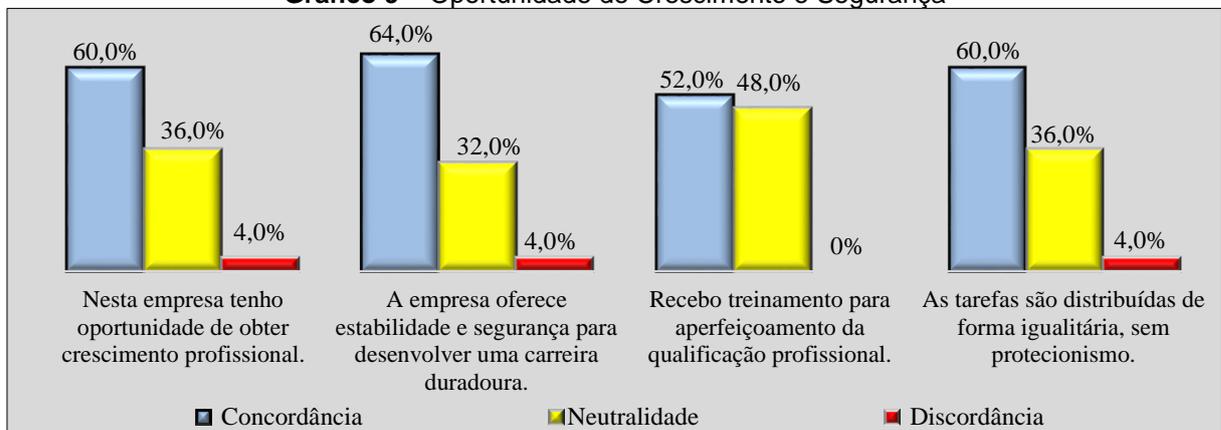
No **Gráfico 9**, trazemos as quatro questões desenvolvidas para o fator **Oportunidade de Crescimento e Segurança** em suas três dimensões: possibilidade de carreira, crescimento profissional e segurança do emprego. Na primeira questão: Nesta empresa tenho oportunidade de obter crescimento profissional, a maioria, 60,0%, disse concordo; 36,0% ficaram neutros e 4,0% discordaram.

Na segunda questão: A empresa oferece estabilidade e segurança para desenvolver uma carreira duradoura; e maioria com 64,0% respondeu que concorda; 32,0% responderam neutralidade e 4,0% discordância.

Na terceira questão: Recebo treinamento para aperfeiçoamento da qualificação profissional; a maioria com 52,0% respondeu que concorda e 48,0% mantiveram-se na neutralidade; não havendo discordância.

Para a quarta questão: As tarefas são distribuídas de forma igualitária, sem protecionismo; com 60,0% das respostas, a maioria a concordou; 36,0% responderam neutralidade e apenas 4,0% discordância.

Gráfico 9 – Oportunidade de Crescimento e Segurança



Fonte: Pesquisa direta, dez./2014.

Para Carvalho (2011), faz-se necessário verificar as oportunidades oferecidas pela empresa para o desenvolvimento e crescimento pessoal, bem como para a segurança no emprego.

Em todas as respostas, a maioria dos funcionários concordou positivamente com as questões, mas percebe-se um percentual considerável nas respostas com neutralidade, o que apresenta um ponto para a empresa observar e desenvolver melhorias.

5.2.5 Integração Social na Organização

O **Gráfico 10**, traz quatro questões para o fator **Integração Social na Organização**, abordando as dimensões: igualdade de oportunidades, relacionamentos interpessoais e grupais e senso comunitário. A primeira questão: Na empresa existe a relação de senso de equipe, a maioria respondeu concordância, com

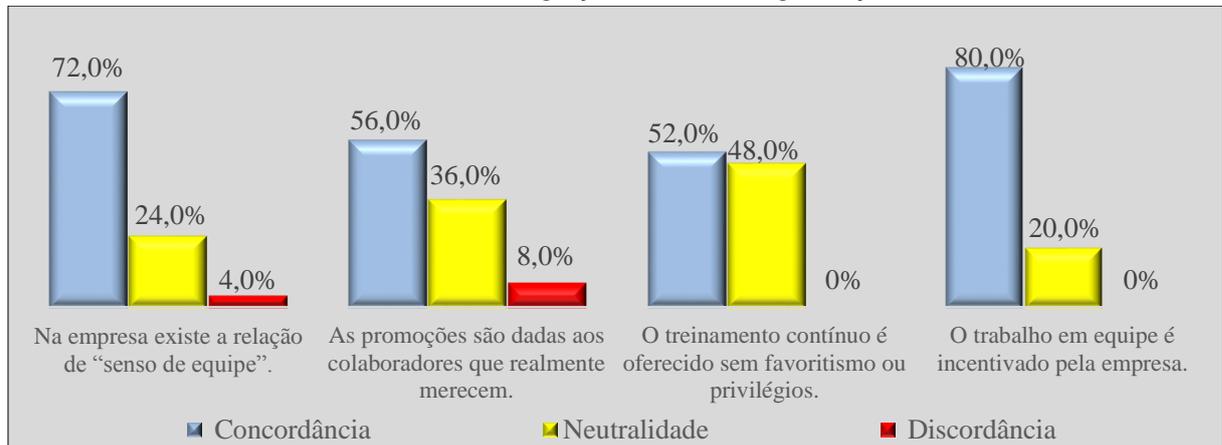
um percentual de 72,0%; neutralidade obteve um percentual de 24,0% e 4,0%, para discordância.

A segunda questão que trata de Merecimento das promoções, obteve resultado positivo, na maioria com 56,0%; neutralidade com 36,0% e 8,0% com discordância.

A terceira questão aborda o Treinamento contínuo sem favoritismo ou privilégios e as respostas obtidas foram: concordância com a maioria de 52,0% e neutralidade, 48,0%; não houve discordância.

Na quarta questão pergunta-se: O trabalho em equipe é incentivado pela empresa, e a maioria, 80,0% concordou; e 20,0% responderam neutralidade; e não houve discordância.

Gráfico 10 – Integração Social na Organização



Fonte: Pesquisa direta, dez./2014.

Neste contexto, Dutra (2009, p. 88), destaca que,

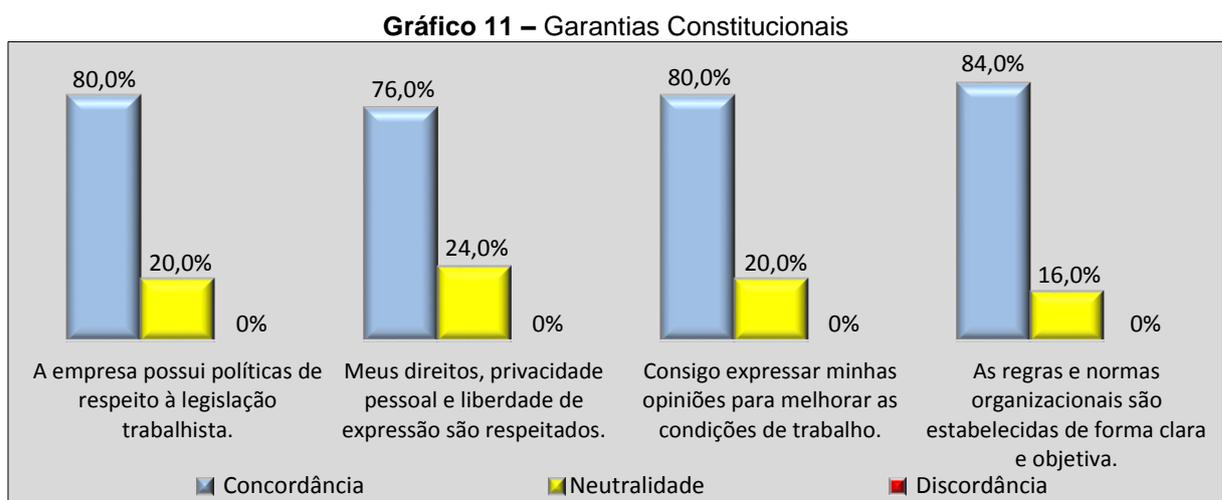
A integração social são ações que procuram aclimatar a pessoa em seu ambiente de trabalho, informar sobre a organização e seu negócio, estabelecer ligação com pessoas, dentro e fora da organização, importantes para o trabalho da pessoa, oferecer orientações sobre normas e procedimentos importantes etc.

Ao analisar as quatro questões, percebe-se que a maioria concordou, houveram duas discordâncias sem percentual. Apesar de em todas as perguntas a maioria ter sido concordância, percebe-se um percentual elevado nas respostas com neutralidade, o que nos faz perceber a necessidade da empresa aperfeiçoar sua política de promoção e treinamento.

5.2.6 Garantias Constitucionais

O **Gráfico 11**, apresenta quatro questões para o fator **Garantias Constitucionais**, quais sejam: respeito às leis, privacidade pessoal, liberdade de expressão normas e rotinas claras da organização.

Para as quatro questões: 1) A empresa possui políticas de respeito à legislação trabalhista; 2) Meus direitos de privacidade pessoal, liberdade de expressão são respeitados; 3) Consigo expressar minhas opiniões para melhoras as condições de trabalho e, 4) As regras e normas organizacionais são estabelecidas de forma clara e objetiva, apresentaram maioria de concordância com um percentual de 80,0%, 76,0%, 80,0% e 84,0% respectivamente. Neutralidade ficou com o percentual de 20,0%, 24,0%, 20,0% e 16,0% respectivamente. Para todas as questões não obteve nenhuma Discordância.



Fonte: Pesquisa direta, dez./2014.

Chiavenato (2010, p. 448), considera que “[...] as pessoas geralmente ajustam suas ideias e comportamentos, segundo as regras e normas da organização, enquanto que a organização por sua vez, monitora as metas e a idealização dos objetivos”.

Logo, vê-se que neste fator, não houve insatisfação, o que significa dizer que a Odebrecht vem cumprindo com todas as suas obrigações trabalhistas, promovendo assim, um clima organizacional democrático

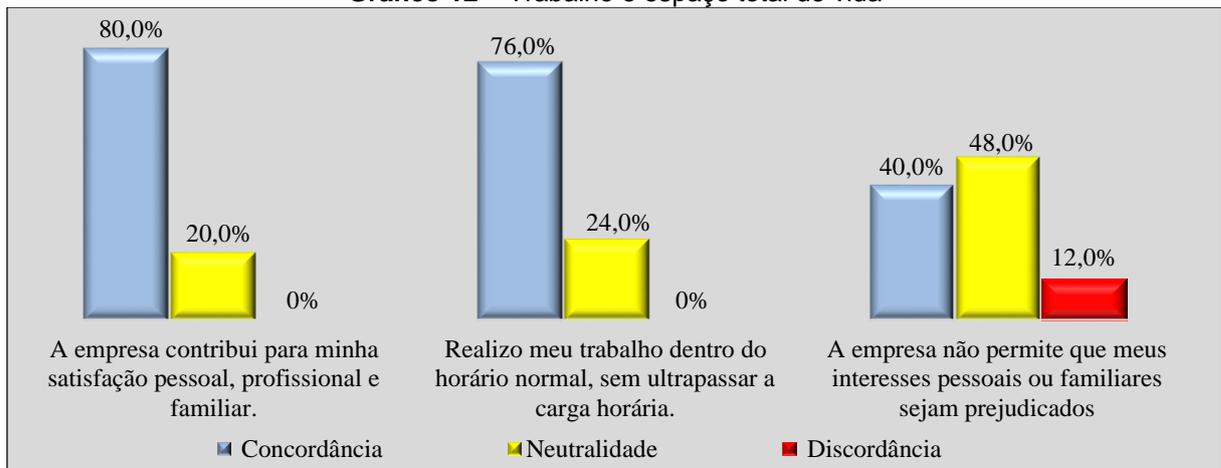
5.2.7 Trabalho e Espaço Total de Vida

O **Gráfico 12**, aborda em três questões o fator **Trabalho e Espaço Total de Vida**, nas dimensões papel balanceado do trabalho na vida pessoal.

Para duas questões: A empresa contribui para a minha satisfação pessoal, profissional e familiar e na segunda questão: Realizo meu trabalho dentro do horário normal, sem ultrapassar a carga horária obteve-se maioria de concordância, com um percentual de 80,0% e 76,0%; e neutralidade de 20,0% e 24,0% respectivamente. Em ambas questões não houve nenhuma resposta discordância.

Já na terceira questão: A empresa não permite que meus interesses pessoais ou familiares sejam prejudicados, obteve-se um percentual mais elevado, mas que não atingiu maioria, ou seja, 48,0%, de neutralidade; 12,0% de discordância e 40,0% de concordância.

Gráfico 12 – Trabalho e espaço total de vida



Fonte: Pesquisa direta, dez./2014.

Neste sentido, Chiavenato (2004, p. 451), “esclarece que o trabalho não deve absorver todo o tempo a energia do trabalhador, em detrimento de sua vida familiar particular, de seu lazer e atividades comunitárias”.

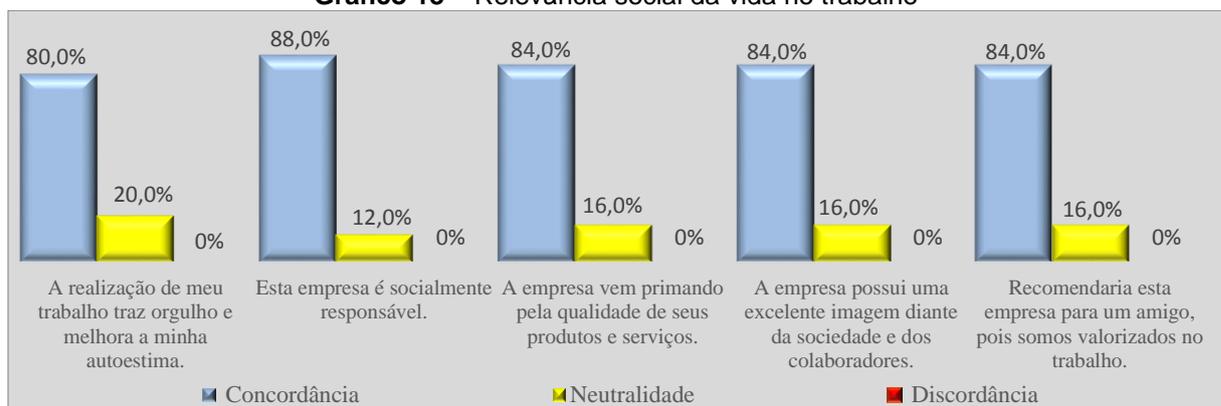
Pode-se perceber que nesta dimensão, na visão dos funcionários entrevistados, que os interesses pessoais são colocados em segundo plano em detrimento dos interesses da empresa.

5.2.8 Relevância Social da Vida no Trabalho

O **Gráfico 13**, apresenta cinco questões para o fator **Relevância Social da Vida no trabalho**, considerando as três dimensões imagem da empresa, responsabilidade social pelos produtos/serviços e responsabilidade social pelos empregados.

Nota-se que nas questões, houve maioria de concordância, com destaque para a segunda: Esta empresa é socialmente responsável, que obteve 88,0% de concordância e 12,0% de neutralidade; quanto às demais, na primeira: A realização de meu trabalho traz orgulho e melhora a minha autoestima, mesmo sendo maioria de concordância, vê-se uma pequena diferença para menos, comparando com as outras, ou seja, 80,0%. Quando às três últimas, respectivamente, obtiveram 84,0% de concordância e 16,0% de neutralidade, não havendo, portanto, discordância.

Gráfico 13 – Relevância social da vida no trabalho



Fonte: Pesquisa direta, dez./2014.

Para Limongi e Arellano (2002), é de fundamental importância para os colaboradores às responsabilidades sociais da organização, tanto na percepção da organização como também na sua autoestima.

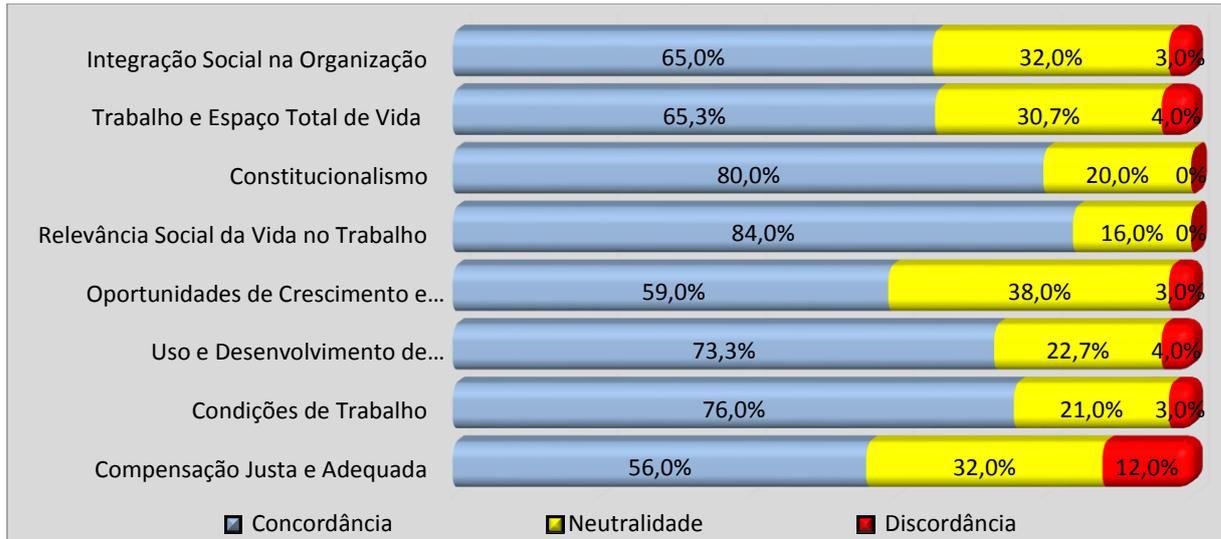
Fica evidente que em todas as assertivas houve maioria de concordância, conforme mencionado anteriormente, trata-se, portanto, de um fator que vem gerando satisfação para os participantes da pesquisa.

5.3 RESULTADO ISOLADO E AGRUPADO DA PESQUISA

O **Gráfico 14**, mostra os fatores isolados da pesquisa, observando-se que em todos houve maioria de concordância. Porém, percebe-se que em quatro variáveis o

percentual de neutralidade manteve-se com mais de 30,0%, que foram: Integração Social na Organização; Trabalho e Espaço Total de Vida; Oportunidades de Crescimento e Segurança; e Compensação Justa e Adequada. Portanto, de acordo com os entrevistados a empresa deverá aperfeiçoar estes fatores, com o objetivo de melhorar a QVT de seus funcionários.

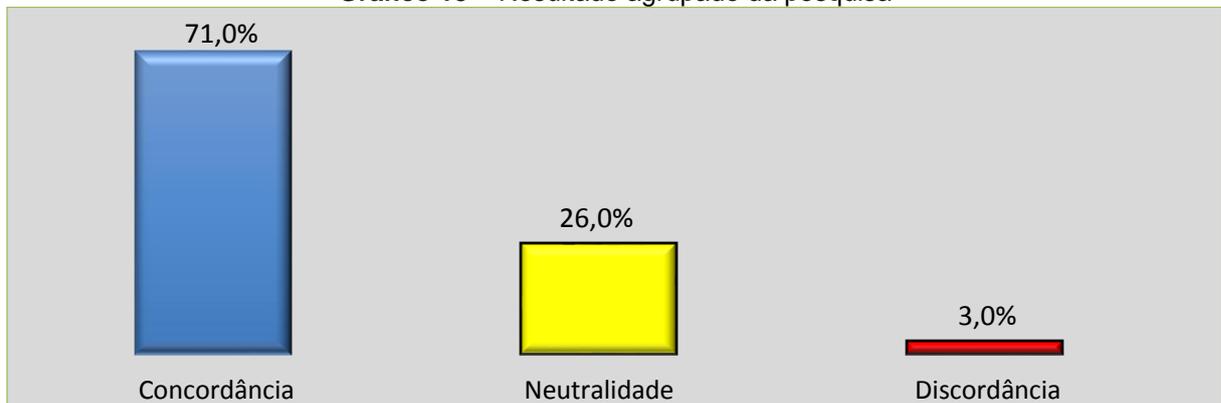
Gráfico 14 – Resultado isolado por fator da pesquisa



Fonte: Pesquisa direta, dez./2014.

No **Gráfico15**, vê-se o resultado agrupado da pesquisa, onde percebe-se que a maioria com um percentual de 71,0% concordou; 26,0% apresentaram neutralidade e, apenas 3,0% discordaram. Assim, com uma grande maioria de concordância dos resultados sobre a QVT mostra que os funcionários estão satisfeitos com a organização e que empresa vem contribuindo para que haja uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho.

Gráfico 15 – Resultado agrupado da pesquisa



Fonte: Pesquisa direta, dez./2014.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização da pesquisa, através de um questionário, com o objetivo de analisar a QVT e, conseqüentemente a satisfação dos funcionários da empresa Odebrecht, obra Sertão Alagoana. Este questionário foi desenvolvido pelo modelo que é proposto por Walton, onde foram empregados oito fatores e as questões desenvolvidas baseadas nas dimensões propostas. De posse da pesquisa, os dados foram manipulados e tratados, utilizando a planilha eletrônica Excel, onde extraiu-se os seguintes resultados.

Quanto ao perfil socioeconômico dos colaboradores, a maioria dos entrevistados encontra-se na faixa etária de 25 até 35 anos, é do gênero masculino, possui estado civil casado e tem tempo de serviço de 1 até 5 anos. E com um percentual mais elevado, porém não chega a ser maioria, recebe entre 4 a 6 salários.

Para analisar a QVT na percepção dos empregados, os oito fatores do modelo proposto por Walton, foram desenvolvidos em um questionário contendo trinta questões. Os funcionários demonstraram na maioria concordância, o que indica sua satisfação nas variáveis investigadas da QVT. Apenas duas questões, não atingiram a maioria de concordância e sim de neutralidade, foram nos fatores: O trabalho e o espaço total da vida e Condições de segurança e saúde no trabalho.

Na análise dos resultados isolados, por ordem de importância as variáveis se apresentam na seguinte sequência: Relevância social da vida no trabalho, Garantias constitucionais, Condições de segurança e saúde no trabalho, Utilização e desenvolvimento de capacidades, Integração social na organização, Trabalho e Espaço total da vida, Oportunidades de Crescimento e segurança e Compensação Justa e Adequada. Apesar de isoladamente as variáveis apresentarem valores na maioria de concordância, onde os funcionários demonstraram sua satisfação na análise das variáveis de QVT, quatro delas houve um percentual bastante significativo que optaram por neutralidade, quais sejam: Integração Social na Organização, Trabalho e Espaço Total de Vida, Oportunidades de Crescimento e Segurança e em Compensação Justa e Adequada. Logo, de acordo com os entrevistados a empresa deverá aperfeiçoar estes fatores, com o objetivo de melhorar a QVT de seus funcionários e alcançar a plena satisfação no ambiente de trabalho.

Os resultados agrupados demonstram que a maioria está em concordância, na sequência a neutralidade e com a minoria de discordância.

Distante, o objetivo proposto foi alcançado, considerando que ficou evidente a opinião do grupo entrevistado.

Assim, espera-se que este trabalho contribua de forma significativa com todos que tenha interesse no assunto, a exemplo de: professores, estudantes, pesquisadores e empresários.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, Antônio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. rev. vol. 1. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

CARVALHO, Valter Rodrigues de. **Qualidade de vida no trabalho**. In: OLIVEIRA, Otávio J. (Org.). *Gestão da qualidade: Tópicos avançados*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 7. reimpr. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo, Atlas, 2008.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. 6. reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

DIAS, Reinaldo. **Sociologia e administração**. 3. ed. Campinas-SP: Alínea, 2004.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. 8. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de vida no trabalho – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. **Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Práticas de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 7. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

GONÇALVES, Aguinaldo e VILARTA, Roberto (orgs.). **Qualidade de vida e atividade física: explorando teorias e práticas**. Barueri: Manole, 2004.

GONSALVES, Elisa Pereira, **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**. Campinas, SP: Editora Alínea, 2001.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ARELLANO, Eliete Bernal. **Qualidade de vida no trabalho**. In: Limongi-França, Ana Cristina [et al.]. *As pessoas na organização*. 9. ed. São Paulo: Gente, 2002.

_____. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

LUZ, Ricardo Silveira. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário**. Rio de Janeiro, *Ciência & Saúde Coletiva*. v. 5, n.1, 2000.

ODEBRECHT. **História**. 2014. Disponível em: <<http://odebrecht.com/pt-br/organizacao-odebrecht/historia>>. Acesso em: 14 nov. 2014.

RIBEIRO, Antônio de lima. **Gestão de pessoas**. São Paulo, 2005.

RODRIGUES, Avelino Luiz. **Estresse e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

SAMARA, Beatriz Santos; BARROS, José Carlos de. **Pesquisa de marketing: conceitos e metodologia**. 3. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

VERGARA, Constant Sylvania. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2011.